

**PERANAN DIREKTUR UTAMA DALAM MEMOTIVASI  
PEGAWAI DI CV. KENCONO WUNGU SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Administrasi Negara Pada FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur**



Oleh :

**Olga Candra Bayu**  
**NPM. 0141010187**

**YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINSTRASI NEGARA  
SURABAYA  
2011**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena dengan Rahmat dan Hidayahnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“PERANAN DIREKTUR UTAMA DALAM MEMOTIVASI PEGAWAI DI CV. KENCONO WUNGU SURABAYA .**

Dengan tersusunnya laporan skripsi ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya pada selaku Dra. Diana Hertati dosen pembimbing utama dan Bapak Dr.Lukman Arif, MSi selaku pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, disamping itu penulis juga tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dra. Ec. Hj. Suparwati, MSi selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UPN “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr.Lukman Arif, MSi, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
3. Ibu Dra. Diana Hertati, MSi selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberi bekal dalam proses belajar mengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
5. Bapak Drs. Junaedi I.S selaku Direktur di CV. Kencono Wungu Surabaya yang selalu membantu penulis dalam melakukan penelitian di lapangan.
6. Kedua Orang Tua yang selalu mendukung dan mensupport baik dalam bentuk moril maupun materi dalam penyusunan laporan ini.

Demikian laporan penyusunan skripsi ini semoga dapat bermanfaat bagi rekan-rekan semua. Penulis sadar akan banyaknya kekurangan dalam penyusunan skripsi ini maka penulis mengharap saran dan kritik yang dapat membangun.

Surabaya, Juni 2011

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
ABSTRAKSI .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Kegunaan Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
<b>2.1.</b> Penelitian Terdahulu .....	6
<b>2.2.</b> Landasan Teori .....	9
<b>2.2.1</b> Peranan .....	9
<b>2.2.2</b> Kepemimpinan .....	10
2.2.2.1 Pengertian Kepemimpin.....	10
2.2.2.2.Syarat-syarat Kepemimpinan .....	12
2.2.2.3.Fungsi Kepemimpinan.....	13
2.2.2.4.Tipe dan Gaya Kepemimpinan.....	16
2.2.3 Motivasi .....	24

2.2.3.1.Prinsip-prinsip motivasi .....	26
2.2.3.2.Asas-Asas Motivasi .....	32
2.2.3.3.Metode, Model dan Proses Motivasi .....	33
2.2.3.4.Jenis-jenis Motivasi dan Tujuan Pemberian Motivasi .....	36
2.2.4. Kinerja.....	38
2.3. Kerangka Berpikir .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian .....	43
3.2. Obyek, Fokus, Instrumen Penelitian .....	44
3.3. Situs Penelitian .....	46
3.4. Sumber Data dan Jenis Data .....	47
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	48
3.6. Analisa Data .....	49
3.7. Keabsahan Data .....	52
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum CV. Kencono Wungu Surabaya .....	55
4.1.1. Lokasi CV. Kencono Wungu .....	56
4.1.2. Visi dan Misi .....	56
4.1.3. Struktur Organisasi .....	57
4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi .....	58
4.2. Penyajian Data .....	59
4.2.1. Karakteristik Pegawai .....	59

4.2.2. Kesimpulan dari Fokus Kepemimpinan Ing	
Ngarso Sing Tuladha .....	61
4.2.2.1. Peranan pemimpin Melalui Prinsip Ing	
Ngarso Sung Tuladha .....	61
4.2.2.2. Peranan pemimpin Melalui Prinsip Tut	
Wuri Handayani .....	67
4.3. Pembahasan .....	69
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	71
5.2. Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Karakteristik Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin ....	60
Tabel 2.1 Karakteristik Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel 3.1 Karakteristik Pegawai yang Mendapatkan Penghargaan .....	63
Tabel 4.1 Karakteristik Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin ....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Pegawai yang Mendapatkan Penghargaan .....	63
Tabel 4.4 Karakteristik Pegawai yang Mendapatkan Sanksi .....	64

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Berpikir .....	41
Gambar 2. Komponen Analisis Data : Model Interaktif.....	52
Gambar 3. Struktur Organisasi Perusahaan CV. Kencono Wungu ...	58





**OLGA CANDRA BAYU. 0541310108. PERANAN DIREKTUR UTAMA  
DALAM MEMOTIVASI PEGAWAI DI CV. KENCONO WUNGU  
SURABAYA.**

**ABSTRAKSI**

Dalam rangka usaha menjamin obyektifitas dalam peranan direktur utama dalam memotivasi pegawai di CV. Kencono Wungu telah ditetapkan Peraturan Perda No. 30 Tahun 2000 tentang Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Kelancaran pelaksanaan kegiatan organisasi tergantung pada kemampuan seorang direktur utama, akan tetapi kemampuan yang dimiliki direktur utama akan sia-sia tanpa diimbangi dengan peran serta di lapangan, sehingga perilaku direktur utama benar-benar dapat dirasakan dan dapat berpengaruh terhadap bawahan. Komunikasi antara direktur utama dan bawahan sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi, sebab tanpa adanya komunikasi yang baik maka pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau balau sehingga tujuan organisasi kemungkinan besar tidak akan tercapai, selain itu keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi sebagian besar ditentukan oleh direktur utama sebagai penggerak dan penentu di dalam keberhasilan sebuah organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan direktur utama dalam memotivasi pegawai (model kepemimpinan Ki Hajar Dewantara) di CV. Kencono Wungu Surabaya. Aspek yang dijadikan fokus penelitian ini adalah dengan konsep trilogi kepemimpinan dari Ki hajar Dewantara yaitu Ing Ngarso Sung Tuladha, Ing madya Mangun Karsa dan Tut Wuri Handayani.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa prinsip yang digunakan di CV. Kencono Wungu Surabaya menganut prinsip trilogi kepemimpinan dari Ki Hajar Dewantara, yaitu 1) prinsip Ing Ngarso Sung Tuladha, dimana di CV. Kencono Wungu direktur utama berada di depan, dan ia mampu menentukan suatu tujuan dan menjadikan dirinya sebagai panutan bagi orang yang dipimpinnya lewat sikap dan perbuatan ; 2) prinsip Ing Madya Mangun Karsa, dimana karyawan di CV. Kencono Wungu memiliki sikap dan perilaku bertanggung jawab dan direktur utama di dalam perusahaan tersebut peduli dengan sikap ini sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik ; 3) prinsip Tut Wuri handayani, dimana direktur utama CV. Kencono Wungu memberikan wewenang sesuai proporsi tugas dan jabatannya memotivasi pegawai untuk bebas melaksanakan pekerjaannya.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang**

Dalam rangka usaha menjamin obyektifitas dalam peranan direktur utama dalam memotivasi pegawai di CV. Kencono Wungu telah ditetapkan Peraturan Perda No. 30 tahun 2000 tentang Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

Setiap organisasi baik pemerintahan maupun swasta, dalam rangka mencapai tujuan secara berhasil guna dan berdaya guna memerlukan adanya pembagian kerja, rincian tugas masing – masing pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut. Pelimpahan wewenang dari atasan kepada bawahannya. Kerja sama antara pihak yang satu dengan pihak lainnya, untuk dijadikan pegangan bagi para pelaksana agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan secara sistematis. Serta seorang direktur utama yang dapat memimpin bawahannya atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Agar kegiatan dalam bekerjasama, tujuan organisasi dapat terarah dan jelas di dalam suatu kedirektur utamaan .Sesuai dengan pendapat yang di kemukakan oleh Kartono (2004 : 12 ), organisasi adalah system kegiatan koordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama yang mengarah pada tujuan bersama di bawah kewenangan dan kedirektur utamaan dalam suatu organisasi maka akan didapatkan suatu keteraturan dalam kehidupan organisasi tersebut.

Kelancaran pelaksanaan kegiatan organisasi tergantung pada kemampuan seorang direktur utama akan tetapi kemampuan yang dimiliki direktur utama

akan sia-sia tanpa diimbangi dengan peran serta di lapangan, sehingga perilaku direktur utama benar-benar dapat dirasakan dan dapat berpengaruh terhadap bawahan.

Dalam menyelesaikan tugas seorang direktur utama harus dapat memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahan. Sehingga bawahan akan dapat terdorong atau termotivasi dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat pada waktunya. Peningkatan motivasi kerja yang baik akan bermanfaat dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Usaha untuk memotivasi bawahan tidak akan berhasil bila tidak didukung oleh keadaan yang kondusif (baik).

Pemberian motivasi kepada para bawahan itu sangat penting sebab dengan adanya motivasi diharapkan bawahan dapat merasa ikut memiliki organisasi dan diharapkan juga mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga akan dihasilkan suatu pekerjaan yang baik, selain itu direktur utama menekankan kepada para bawahannya untuk berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam rangka pengambilan keputusan.

Di CV Kencono Wungu ini kegiatan usahanya adalah perdagangan barang atau supplier jenis barang/jasa dagangan utama berupa alat/suku cadang/bahan meubel, tekstil, computer, laboratorium, buku pelajaran, dan perlengkapan pegawai ini alamat tempat usahanya di jl. bhakti husada 1 no 22 Surabaya. Keberadaan direktur utama CV. Kencono Wungu sangat dibutuhkan, sebab direktur utama harus menyadari bahwa

faktor yang mempengaruhi ada faktor luar dan dalam. Faktor dari luar antara lain lingkungan, gaya kepemimpinan, konflik dari atasan dan bawahan. Sedangkan faktor dari dalam antara lain upah atau gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi. Suatu pekerjaan sangat membutuhkan bantuan orang lain khususnya bawahan maka dari itu diperlukan kehadiran seorang direktur utama yang berkualitas dalam arti seorang direktur utama diuntut untuk memiliki kecerdasan, pengetahuan yang selanjutnya dapat menumbuhkan dan Dalam memotivasi bawahan, pimpinan menggunakan perilaku meningkatkan kinerja para bawahan.

Dengan adanya strategi-strategi peningkatan kinerja maka diharapkan dalam pelaksanaan tugasnya direktur utama CV. Kencono Wungu dapat memberikan tanggung jawab kepada pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Dari hasil wawancara (tanggal 10 Juni 2010) yang dilakukan oleh peneliti, menurut informan Bapak Drs. B. Junaedi selaku Direktur Utama di CV. Kencono Wungu telah menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja pegawai di CV. Kencono Wungu masih belum melakukan pelaksanaan strategi disiplin positif pegawai yang bertujuan untuk memotivasi kinerja pegawai. Beliau merupakan peran yang paling utama di CV. Kencono Wungu untuk terciptanya suatu suasana kinerja yang produktif.

Maka jelas bahwa komunikasi antara direktur utama dengan bawahan sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi, sebab tanpa adanya komunikasi yang baik maka pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau

- balau sehingga tujuan organisasi kemungkinan besar tidak akan tercapai, selain itu keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi sebagai besar ditentukan oleh direktur utama dan direktur utama harus bertanggung jawab atas itu semua karena direktur utama sebagai penggerak dan penentu di dalam keberhasilan sebuah organisasi, begitu juga di CV. Kencana Wungu. Surabaya sebagai suatu organisasi diharapkan mempunyai seorang direktur utama yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai penyelenggara organisasi yang baik.

## **I.2. Perumusan Masalah**

Berangkat dari uraian yang telah dikemukakan di atas maka jelas apa yang ingin diharapkan dari penelitian ini yaitu ingin mengkaji peranan direktur utama di CV. Kencono Wungu yang berkedudukan di Surabaya dimana direktur utama dalam kedudukan sebagai panutan, pemberi semangat dan pemberi dorongan bagi para pegawai yang diharapkan dapat memberikan motivasi pada para pegawainya.

Sehubungan dengan hal tersebut maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

“Bagaimana Peranan Direktur Utama Dalam Memotivasi Pegawai di CV. Kencono Wungu Surabaya ?”

### **I.3. Tujuan Penelitian**

Peranan direktur utama ini sangat terkait dengan fungsi direktur utama dalam suatu organisasi. Oleh karenanya, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan direktur utama dalam memotivasi pegawai di CV Kencono Wungu Surabaya.

### **I.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

#### **1. Bagi mahasiswa**

Untuk membandingkan dan mengembangkan teori yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan, khususnya untuk mengkaji teori "kedirektur utamaan".

#### **2. Bagi CV. Kencono Wungu di Surabaya**

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan saran bagi lembaga atau instansi yang menjadi obyek penelitian dalam hal meningkatkan peranan direktur utama dalam memotivasi pegawai.

#### **3. Bagi Almamater Untuk menambah perbendaharaan dan referensi perpustakaan**

di Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur. Yang selanjutnya dapat bermanfaat bagi mahasiswa dan semua pihak yang mengkaji tentang teori kedirektur utamaan.